

ACEF/1718/0025686 — Guião para a auto-avaliação

I. Evolução do ciclo de estudos desde a avaliação anterior

1. Decisão de acreditação na avaliação anterior.

1.1. Referência do anterior processo de avaliação.

CEF/0910/25686

1.2. Decisão do Conselho de Administração.

Acreditar com condições

1.3. Data da decisão.

2012-12-10

2. Síntese de medidas de melhoria do ciclo de estudos desde a avaliação anterior, designadamente na sequência de condições fixadas pelo CA e de recomendações da CAE.

2. Síntese de medidas de melhoria do ciclo de estudos desde a avaliação anterior, designadamente na sequência de condições fixadas pelo CA e de recomendações da CAE (PDF, máx. 200kB).

[2.2. Síntese de medidas de melhoria do ciclo de estudos desde a avaliação anterior.pdf](#)

3. Alterações relativas à estrutura curricular e/ou ao plano de estudos (alterações não incluídas no ponto 2).

3.1. A estrutura curricular foi alterada desde a submissão do guião na avaliação anterior.

Não

3.1.1. Em caso afirmativo, apresentar uma explanação e fundamentação das alterações efetuadas.

-

3.1.1. If so, please provide an explanation and rationale for the changes made.

-

3.2. O plano de estudos foi alterado desde a submissão do guião na avaliação anterior.

Não

3.2.1. Em caso afirmativo, apresentar uma explanação e fundamentação das alterações efetuadas.

-

3.2.1. If so, please provide an explanation and rationale for the changes made.

-

4. Alterações relativas a instalações, parcerias e estruturas de apoio aos processos de ensino e aprendizagem (alterações não incluídas no ponto 2)

4.1. Registaram-se alterações significativas quanto a instalações e equipamentos desde o anterior processo de avaliação.

Não

4.1.1. Em caso afirmativo, apresentar uma breve explanação e fundamentação das alterações efetuadas.

-

4.1.1. If so, provide a brief explanation and rationale for the changes made.

-

4.2. Registaram-se alterações significativas quanto a parcerias nacionais e internacionais no âmbito do ciclo de estudos desde o anterior processo de avaliação.

Não

4.2.1. Em caso afirmativo, apresentar uma síntese das alterações ocorridas.

-

4.2.1. If so, please provide a summary of the changes.

-

4.3. Registaram-se alterações significativas quanto a estruturas de apoio aos processos de ensino e aprendizagem desde o anterior processo de avaliação.

Não

4.3.1. Em caso afirmativo, apresentar uma síntese das alterações ocorridas.

-

4.3.1. If so, please provide a summary of the changes.

-

4.4. (quando aplicável) Registaram-se alterações significativas quanto a locais de estágio e/ou formação em serviço, protocolos com as respetivas entidades e garantia de acompanhamento efetivo dos estudantes durante o estágio desde o anterior processo de avaliação.

Não

4.4.1. Em caso afirmativo, apresentar uma síntese das alterações ocorridas.

-

4.4.1. If so, please provide a summary of the changes.

-

1. Caracterização do ciclo de estudos.

1.1 Instituição de ensino superior / Entidade instituidora.

ISLA - Instituto Superior De Gestão e Administração De Leiria

1.1.a. Outras Instituições de ensino superior / Entidades instituidoras.

1.2. Unidade(s) orgânica(s) (faculdade, escola, instituto, etc.).

ISLA - Instituto Superior De Gestão e Administração De Leiria

1.3. Ciclo de estudos.

Gestão de Recursos Humanos

1.3. Study programme.

Human Resources Management

1.4. Grau.

Licenciado

1.5. Publicação do plano de estudos em Diário da República (PDF, máx. 500kB).

[1.5_06 GHR_Aviso 17132 2009 de 30 de Setembro - 2ª alteração.pdf](#)

1.6. Área científica predominante do ciclo de estudos.

Gestão e Administração

1.6. Main scientific area of the study programme.

Management and Administration

1.7.1. Classificação da área principal do ciclo de estudos (3 dígitos), de acordo com a Portaria n.º 256/2005, de 16 de Março (CNAEF).

345

1.7.2. Classificação da área secundária do ciclo de estudos (3 dígitos), de acordo com a Portaria n.º 256/2005, de 16 de Março (CNAEF), se aplicável.

<sem resposta>

1.7.3. Classificação de outra área secundária do ciclo de estudos (3 dígitos), de acordo com a Portaria n.º 256/2005, de 16 de Março (CNAEF), se aplicável.

<sem resposta>

1.8. Número de créditos ECTS necessário à obtenção do grau.

180

1.9. Duração do ciclo de estudos (art.º 3 DL-74/2006, de 26 de março, de acordo com a redação do DL-63/2001, de 13 de setembro).

3 anos - 6 semestres

1.9. Duration of the study programme (art.º 3 DL-74/2006, March 26th, as written in the DL-63/2001, of September 13th).

3 years - 6 semesters

1.10. Número máximo de admissões.

30

1.10.1. Número máximo de admissões pretendido (se diferente do número anterior) e respetiva justificação.

Número máximo de admissões pretendido: 35

JUSTIFICAÇÃO:

Tem-se verificado um número de crescente de candidatas a este curso, quer pela via do concurso institucional de acesso, quer através do concursos especiais, nomeadamente do concurso especial de acesso destinado aos candidatos detentores de cursos técnicos superiores profissionais.

A IES tem em funcionamento o curso técnico superior profissional de Gestão Administrativa de Recursos Humanos, o qual o 1.º ciclo em Gestão de Recursos Humanos segue como uma via natural para que os alunos prossigam os seus estudos superiores com grau académico.

1.10.1. Proposed maximum number of admissions (if different from the previous number) and related reasons.

Maximum number of intended admissions: 35

JUSTIFICATION:

There have been a growing number of candidates to this course, either through the institutional access contest or through special competitions, namely the special access contest for candidates holding professional higher technical courses.

The IES has in operation the superior technical course of Administrative Management of Human Resources, which the 1st cycle in Human Resources Management follows as a natural way for the students to continue their studies with an academic degree.

1.11. Condições específicas de ingresso.

Podem candidatar-se a este ciclo de estudos os que apresentem candidatura através do concurso institucional de acesso e tenham aprovação a uma das seguintes provas de ingresso:

09 Geografia

11 História

18 Português

Os candidatos podem ainda ingressar através dos regimes de mudança de par instituição/curso, ou ainda através de um Concurso Especial, de acordo com as normas legais em vigor (titulares de cursos superiores, titulares de CET's, titulares de CTSP, Maiores de 23 anos). Podem ainda ingressar os candidatos que reúnam as condições previstas no Estatuto do Estudante Internacional.

1.11. Specific entry requirements.

All students that present their application through the institutional framework of access to higher education and have approval in one of the following entrance exam can apply to this degree:

09 Geography

11 History

18 Portuguese

Applicants can also apply via the regime of course transference, HEI transference and the Over 23 years special regime. Candidates holding a diploma in a specialized technology course or higher vocational technical diploma or a degree, can also apply. Candidates who meet the requirements of the International Student Statute may also apply.

1.12. Regime de funcionamento.

Diurno

1.12.1. Se outro, especifique:*Diurno e /ou Pós-Laboral***1.12.1. If other, specify:***Daytime and/or After working hours***1.13. Local onde o ciclo de estudos será ministrado:***Rua da Cooperativa, n° 65F**S. Romão,**2414-017 Leiria***1.14. Regulamento de creditação de formação e experiência profissional (PDF, máx. 500kB).**[1.14._Regulamento de Creditação de Formação e Experiência_ISLA LEIRIA.pdf](#)**1.15. Observações.**

-

1.15. Observations.

-

2. Estrutura Curricular

2.1. Percursos alternativos, como ramos, variantes, áreas de especialização de mestrado ou especialidades de doutoramento, em que o ciclo de estudos se estrutura (se aplicável)

2.1. Ramos, opções, perfis, maior/menor, ou outras formas de organização de percursos alternativos em que o ciclo de estudos se estrutura (se aplicável) / Branches, options, profiles, major/minor, or other forms of organisation of alternative paths compatible with the structure of the study programme (if applicable)

Opções/Ramos/... (se aplicável):

Options/Branches/... (if applicable):

<sem resposta>

2.2. Estrutura curricular (a repetir para cada um dos percursos alternativos)**2.2. Estrutura Curricular -****2.2.1. Ramo, opção, perfil, maior/menor, ou outra (se aplicável).**

<sem resposta>

2.2.1. Branches, options, profiles, major/minor, or other (if applicable)

<no answer>

2.2.2. Áreas científicas e créditos necessários à obtenção do grau / Scientific areas and credits that must be obtained before a degree is awarded

Área Científica / Scientific Area	Sigla / Acronym	ECTS Obrigatórios / Mandatory ECTS	ECTS Mínimos Optativos / Minimum Optional ECTS*
Ciências Sociais e do Comportamento / Social and Behavioral Sciences	CSC	34	0
Ciências Empresariais / Business Sciences	CEM	105	0
Direito / Law	DIR	18	0
Matemática e Estatística / Mathematics and Statistic	MTE	13	0
Informática / Computer Studies	INF	4	0
Serviços de Segurança / Safety Services	SSG	6	0
(6 Items)		180	0

2.3. Observações

2.3 Observações.

-

2.3 Observations.

-

3. Pessoal Docente

3.1. Docente(s) responsável(eis) pela coordenação do ciclo de estudos.

3.1. Docente(s) responsável(eis) pela coordenação do ciclo de estudos.

Professora Doutora Isabel Maria Vilaça Tavares de Campos

3.2. Fichas curriculares dos docentes do ciclo de estudos

Anexo I - Albano Coromoto Ferreira Afonso

3.2.1. Nome do docente (preencher o nome completo):

Albano Coromoto Ferreira Afonso

3.2.2. Ficha curricular do docente:

[Mostrar dados da Ficha Curricular](#)

Anexo I - João Pedro Borges Lourenço

3.2.1. Nome do docente (preencher o nome completo):

João Pedro Borges Lourenço

3.2.2. Ficha curricular do docente:

[Mostrar dados da Ficha Curricular](#)

Anexo I - José Ricardo Costa Andrade

3.2.1. Nome do docente (preencher o nome completo):

José Ricardo Costa Andrade

3.2.2. Ficha curricular do docente:

[Mostrar dados da Ficha Curricular](#)

Anexo I - Pedro Nuno de Matos Guimarães Neto

3.2.1. Nome do docente (preencher o nome completo):

Pedro Nuno de Matos Guimarães Neto

3.2.2. Ficha curricular do docente:

[Mostrar dados da Ficha Curricular](#)

Anexo I - Lurdes de Jesus Leite Castanheira

3.2.1. Nome do docente (preencher o nome completo):

Lurdes de Jesus Leite Castanheira

3.2.2. Ficha curricular do docente:

[Mostrar dados da Ficha Curricular](#)

Anexo I - Maria de Fátima Correia Catarino

3.2.1. Nome do docente (preencher o nome completo):

Maria de Fátima Correia Catarino

3.2.2. Ficha curricular do docente:

Mostrar dados da Ficha Curricular**Anexo I - Patrícia Vilhena Soares Gonçalves****3.2.1. Nome do docente (preencher o nome completo):***Patrícia Vilhena Soares Gonçalves***3.2.2. Ficha curricular do docente:****Mostrar dados da Ficha Curricular****Anexo I - Ana Paula Louro Diogo****3.2.1. Nome do docente (preencher o nome completo):***Ana Paula Louro Diogo***3.2.2. Ficha curricular do docente:****Mostrar dados da Ficha Curricular****Anexo I - Carmina Simion Simescu Martinho Nunes****3.2.1. Nome do docente (preencher o nome completo):***Carmina Simion Simescu Martinho Nunes***3.2.2. Ficha curricular do docente:****Mostrar dados da Ficha Curricular****Anexo I - Eulália Maria Mota dos Santos****3.2.1. Nome do docente (preencher o nome completo):***Eulália Maria Mota dos Santos***3.2.2. Ficha curricular do docente:****Mostrar dados da Ficha Curricular****Anexo I - Isabel Maria Vilaça Tavares de Campos****3.2.1. Nome do docente (preencher o nome completo):***Isabel Maria Vilaça Tavares de Campos***3.2.2. Ficha curricular do docente:****Mostrar dados da Ficha Curricular****Anexo I - Maria Elisabete Ascensão da Silva Pereira Santos****3.2.1. Nome do docente (preencher o nome completo):***Maria Elisabete Ascensão da Silva Pereira Santos***3.2.2. Ficha curricular do docente:****Mostrar dados da Ficha Curricular****Anexo I - Margarida Sofia de Freitas Oliveira****3.2.1. Nome do docente (preencher o nome completo):***Margarida Sofia de Freitas Oliveira***3.2.2. Ficha curricular do docente:****Mostrar dados da Ficha Curricular****Anexo I - Pedro Manuel Costa Ramos****3.2.1. Nome do docente (preencher o nome completo):***Pedro Manuel Costa Ramos***3.2.2. Ficha curricular do docente:****Mostrar dados da Ficha Curricular****Anexo I - Joana Antunes de Lima Bastos****3.2.1. Nome do docente (preencher o nome completo):**

Joana Antunes de Lima Bastos

3.2.2. Ficha curricular do docente:

[Mostrar dados da Ficha Curricular](#)

Anexo I - Maria Zulmira Bessa Amorim Nascimento Cunha

3.2.1. Nome do docente (preencher o nome completo):

Maria Zulmira Bessa Amorim Nascimento Cunha

3.2.2. Ficha curricular do docente:

[Mostrar dados da Ficha Curricular](#)

Anexo I - Telma Dinis Duarte

3.2.1. Nome do docente (preencher o nome completo):

Telma Dinis Duarte

3.2.2. Ficha curricular do docente:

[Mostrar dados da Ficha Curricular](#)

3.3 Equipa docente do ciclo de estudos (preenchimento automático)

3.3. Equipa docente do ciclo de estudos / Study programme's teaching staff

Nome / Name	Categoria / Category	Grau / Degree	Especialista / Specialist	Área científica / Scientific Area	Regime de tempo / Employment link	Informação/ Information
Albano Coromoto Ferreira Afonso	Professor Adjunto ou equivalente	Mestre		481 - Ciências Informáticas	50	Ficha submetida
João Pedro Borges Lourenço	Assistente convidado ou equivalente	Licenciado	CTC da Instituição proponente	345 - Gestão e Administração	100	Ficha submetida
José Ricardo Costa Andrade	Professor Adjunto ou equivalente	Mestre	CTC da Instituição proponente	311 - Psicologia	100	Ficha submetida
Pedro Nuno de Matos Guimarães Neto	Assistente convidado ou equivalente	Licenciado	CTC da Instituição proponente	345 - Gestão e Administração	100	Ficha submetida
Lurdes de Jesus Leite Castanheira	Professor Adjunto ou equivalente	Mestre		311 - Psicologia	100	Ficha submetida
Maria de Fátima Correia Catarino	Assistente ou equivalente	Licenciado	CTC da Instituição proponente	314 - Economia	50	Ficha submetida
Patrícia Vilhena Soares Gonçalves	Assistente ou equivalente	Licenciado		345 – Gestão e Administração	25	Ficha submetida
Ana Paula Louro Diogo	Professor Coordenador ou equivalente	Doutor		311 - Psicologia	100	Ficha submetida
Carmina Simion Simescu Martinho Nunes	Professor Coordenador ou equivalente	Doutor		345 – Gestão e Administração	100	Ficha submetida
Eulália Maria Mota dos Santos	Professor Coordenador ou equivalente	Doutor		461 - Matemática	50	Ficha submetida
Isabel Maria Vilaça Tavares de Campos	Professor Coordenador ou equivalente	Doutor	CTC da Instituição proponente	311 - Psicologia	100	Ficha submetida
Maria Elisabete Ascensão da Silva Pereira Santos	Professor Coordenador ou equivalente	Doutor	CTC da Instituição proponente	380 - Direito	100	Ficha submetida
Margarida Sofia de Freitas Oliveira	Professor Coordenador ou equivalente	Doutor		345 - Gestão e Administração	50	Ficha submetida
Pedro Manuel Costa Ramos	Professor Coordenador ou equivalente	Doutor		345 - Gestão e Administração	100	Ficha submetida
Joana Antunes de Lima Bastos	Professor Coordenador ou equivalente	Doutor		720 - Saúde	50	Ficha submetida
Maria Zulmira Bessa Amorim Nascimento Cunha	Professor Coordenador ou equivalente	Doutor		345 – Gestão e Administração	100	Ficha submetida
Telma Dinis Duarte	Assistente ou equivalente	Licenciado	CTC da Instituição	225 – História e arqueologia	50	Ficha submetida

<sem resposta>

3.4. Dados quantitativos relativos à equipa docente do ciclo de estudos.**3.4.1. Total de docentes do ciclo de estudos (nº e ETI)****3.4.1.1. Número total de docentes.**

17

3.4.1.2. Número total de ETI.

13.25

3.4.2. Corpo docente próprio do ciclo de estudos**3.4.2. Corpo docente próprio do ciclo de estudos / Full time teaching staff**

Corpo docente próprio / Full time teaching staff	Nº / No.	Percentagem* / Percentage*
Nº de docentes do ciclo de estudos em tempo integral na instituição / No. of full time teachers:	10	75.5

3.4.3. Corpo docente do ciclo de estudos academicamente qualificado**3.4.3. Corpo docente do ciclo de estudos academicamente qualificado / Academically qualified teaching staff**

Corpo docente academicamente qualificado / Academically qualified teaching staff	ETI / FTE	Percentagem* / Percentage*
Docentes do ciclo de estudos com o grau de doutor (ETI) / Teaching staff with a PhD (FTE):	7.5	56.6

3.4.4. Corpo docente do ciclo de estudos especializado**3.4.4. Corpo docente do ciclo de estudos especializado / Specialized teaching staff**

Corpo docente especializado / Specialized teaching staff	ETI / FTE	Percentagem* / Percentage*
Docentes do ciclo de estudos com o grau de doutor especializados nas áreas fundamentais do ciclo de estudos (ETI) / Teaching staff with a PhD, specialized in the main areas of the study programme (FTE):	3.5	26.4
Especialistas, não doutorados, de reconhecida experiência e competência profissional nas áreas fundamentais do ciclo de estudos (ETI) / Specialists, without a PhD, of recognized professional experience and competence, in the main areas of the study programme (FTE):	4.5	34

3.4.5. Estabilidade do corpo docente e dinâmica de formação**3.4.5. Estabilidade do corpo docente e dinâmica de formação / Teaching staff stability and training dynamics**

Estabilidade e dinâmica de formação / Stability and training dynamics	ETI / FTE	Percentagem* / Percentage*
Docentes do ciclo de estudos em tempo integral com uma ligação à instituição por um período superior a três anos / Full time teaching staff with a link to the institution for a period over three years:	8	60.4
Docentes do ciclo de estudos inscritos em programas de doutoramento há mais de um ano (ETI) / Teaching staff registered in a doctoral programme for more than one year (FTE):	3	22.6

4. Pessoal Não Docente**4.1. Número e regime de dedicação do pessoal não docente afeto à leção do ciclo de estudos.**

Neste momento, estão oito pessoas a tempo inteiro à disposição do ciclo de estudos.

4.1. Number and work regime of the non-academic staff allocated to the study programme.

At the moment, there are eight full-time staff members at the disposal of the study cycle.

4.2. Qualificação do pessoal não docente de apoio à lecionação do ciclo de estudos.

As oito pessoas afetas ao ciclo de estudos são detentoras das seguintes qualificações:

- 4º Ano de Escolaridade, 1 pessoa;
- Ensino Pós-Secundário, 1 pessoa;
- Licenciatura, 5 pessoas;
- Doutoramento, 1 pessoa.

4.2. Qualification of the non-academic staff supporting the study programme.

The eight people affected to the cycle of studies have the following qualifications:

- 4th Year of Schooling, 1 person;
- Post-Secondary Education, 1 person;
- Degree, 5 people;
- PhD, 1 person.

5. Estudantes

5.1. Estudantes inscritos no ciclo de estudos no ano letivo em curso

5.1.1. Estudantes inscritos no ciclo de estudos no ano letivo em curso

5.1.1. Total de estudantes inscritos.

28

5.1.2. Caracterização por género

5.1.1. Caracterização por género / Characterisation by gender

Género / Gender	%
Masculino / Male	25
Feminino / Female	75

5.1.3. Estudantes inscritos por ano curricular.

5.1.3. Número de estudantes por ano curricular (ano letivo em curso) / Number of students per curricular year (current academic year)

Ano Curricular / Curricular Year	Número / Number
1º ano curricular	15
2º ano curricular	8
3º ano curricular	5
	28

5.2. Procura do ciclo de estudos por parte dos potenciais estudantes nos últimos 3 anos.

5.2. Procura do ciclo de estudos / Study programme's demand

	Penúltimo ano / One before the last year	Último ano/ Last year	Ano corrente / Current year
N.º de vagas / No. of vacancies	25	30	30
N.º de candidatos / No. of candidates	5	14	20
N.º de colocados / No. of accepted candidates	5	14	18
N.º de inscritos 1º ano 1ª vez / No. of first time enrolled	4	11	17
Nota de candidatura do último colocado / Entrance mark of the last accepted candidate	0	109	114

5.3. Eventual informação adicional sobre a caracterização dos estudantes

5.3. Eventual informação adicional sobre a caracterização dos estudantes (designadamente para discriminação de informação por percursos alternativos de formação, quando existam)

Os alunos da IES têm vindo a ser, maioritariamente, trabalhadores estudantes, com percursos profissionais já consolidados, que optam por fazer os seus cursos de ensino superior na expectativa, ou com o objetivo, de adquirirem mais conhecimentos que lhes permitam maiores e melhores desempenhos profissionais e, eventualmente, a progressão nas suas carreiras profissionais. Na verdade, muitos destes candidatos têm bons cargos nas empresas onde desempenham as suas atividades profissionais, embora possam ser detentores de baixas habilitações escolares, não sendo raros os casos de acesso destes candidatos pela via do concurso especial de acesso ao ensino superior para maiores de 23 anos.

Contudo, a abertura dos cursos técnicos superiores profissionais veio trazer à IES novos públicos, mais jovens, com novas ideias e diferentes expectativas quanto ao futuro. Esta nova realidade tem-se demonstrado muito positiva, quer na partilha mútua de conhecimentos entre estes diferentes tipos de estudantes, quer na partilha das distintas realidades e vivências individuais. Por outro lado, os alunos mais jovens, ao terem alunos mais velhos como colegas de turma ou de IES, acabam por alargar as suas redes sociais de contactos, sendo este também um fator positivo e muito diferenciador na perspectiva da colocação destes jovens no mercado de trabalho.

5.3. Additional information about the students' characterisation (namely on the distribution of students by alternative pathways, when applicable)

The IES students have been mostly student workers, with already consolidated professional pathways, who choose to take their higher education courses in the expectation, or with the aim, of acquiring more knowledge that will allow them greater and better professional performances and eventually their progression in the professional careers. In fact, many of these candidates have good positions in companies where they carry out their professional activities, although they may have low educational qualifications, and the access contest cases for these candidates are not rare to be the special contest for access to higher education for persons over 23 years.

However, the opening of the professional senior technical courses has brought new audiences to the IES, younger, with new ideas and different expectations about the future. This new reality has proved very positive, both in the mutual sharing of knowledge between these different types of students, and in the sharing of different realities and individual experiences. On the other hand, younger students, by having older students as classmates, eventually broaden their social networks of contacts, and this is also a positive and very differentiating factor in the perspective of placing these young people in the job market.

6. Resultados

6.1. Resultados Académicos

6.1.1. Eficiência formativa.

6.1.1. Eficiência formativa / Graduation efficiency

	Antepenúltimo ano / Two before the last year	Penúltimo ano / One before the last year	Último ano / Last year
N.º graduados / No. of graduates	2	5	0
N.º graduados em N anos / No. of graduates in N years*	1	4	0
N.º graduados em N+1 anos / No. of graduates in N+1 years	1	1	0
N.º graduados em N+2 anos / No. of graduates in N+2 years	0	0	0
N.º graduados em mais de N+2 anos / No. of graduates in more than N+2 years	0	0	0

Pergunta 6.1.2. a 6.1.3.

6.1.2. Apresentar relação de teses defendidas nos três últimos anos, indicando, para cada uma, o título, o ano de conclusão e o resultado final (exclusivamente para cursos de doutoramento).

Não aplicável

6.1.2. Present a list of thesis defended in the last 3 years, indicating, for each one, the title, the completion year and the result (only for PhD programmes).

Not applicable

6.1.3. Comparação do sucesso escolar nas diferentes áreas científicas do ciclo de estudos e respetivas unidades curriculares.

No ano letivo de 2016-17, a taxa média de sucesso do curso de Gestão de Recursos Humanos foi de 75,41%. Esta média é o resultado das taxas de sucesso escolar obtidas pelos alunos nas diferentes unidades curriculares que integram o plano de estudos do curso, mas apenas nas que estiveram a ser lecionadas nesse ano letivo, correspondentes ao 1º e ao 2º anos curriculares; como o 3º ano curricular não reuniu número suficiente de alunos para abertura de turma, apenas se consideram as duas UC que estavam a ser lecionadas em junção com o curso de Gestão de Empresas, conforme se apresenta a seguir. Verifica-se a taxa de sucesso mais baixa (50%) recai sobre a UC de Estratégia e Planeamento Empresarial. A taxa de sucesso nas restantes unidades curriculares situa-se na ordem de 77%.

Unidade curricular: Taxa de sucesso

Introdução ao Direito: 75,00%

Métodos Quantitativos: 60,00%

Princípios Gerais de Informática: 58,33%

Gestão das Organizações: 75,00%

Psicologia Geral: 69,23%

Métodos de Investigação em Ciências Sociais: 70,00%

Comportamento Organizacional: 66,67%

Análise e Tratamento de Dados: 70,00%

Gestão de Pessoas nas Organizações: 75,00%

Psicologia das Organizações: 63,64%

Conceção e Gestão da Formação: 100,00%

Recrutamento e Seleção: 100,00%

Fundamentos da Contabilidade: 66,67%

Direito do Trabalho I: 100,00%

Fundamentos de Economia: 100,00%

Gestão da Produção e Operações: 66,67%

Direito do Trabalho II: 100,00%

Fiscalidade: 66,67%

Estratégia e Planeamento Empresarial: 50,00%

6.1.3. Comparison of the academic success in the different scientific areas of the study programme and related curricular units.

In the academic year 2016-17, the average success rate of the Human Resources Management course was 75.41%. This average is the result of the school success rates obtained by the students in the different curricular units that are part of the curriculum, but only in those that were being taught in that school year, corresponding to the 1st and 2nd curricular years; as the 3rd year did not meet enough students to open a class, only the two UCs that were being taught in conjunction with the Business Management course are considered, as presented below. The lowest success rate (50%) is found in the Curricular Unit of Strategic and Business Planning. The success rate in the other units is around 77%.

Course unit: Success rate

Introduction to Law: 75.00%

Quantitative Methods: 60.00%

General Principles of Information Technology: 58.33%

Management of Organizations: 75.00%

General Psychology: 69.23%

Methods of Investigation in Social Sciences: 70.00%

Organizational Behavior: 66.67%

Analysis and Treatment of Data: 70.00%

Management of People in Organizations: 75.00%

Psychology of Organizations: 63.64%

Design and Management of Training: 100.00%

Recruitment and Selection: 100.00%

Fundamentals of Accounting: 66.67%

Labor Law I: 100.00%

Fundamentals of Economics: 100.00%

Production and Operations Management: 66.67%

Labor Law II: 100.00%

Taxation: 66.67%

Strategy and Business Planning: 50.00%

6.1.4. Empregabilidade.

6.1.4.1. Dados sobre desemprego dos graduados do ciclo de estudos (estatísticas da DGEEC ou estatísticas e estudos próprios, com indicação do ano e fonte de informação).

Os dados disponibilizados pela DGEEC, referentes a junho 2015 (ano mais recente disponível), em relação ao número de Diplomados da IES inscritos em centros de emprego, aponta para os seguintes dados:

- 2015: 7,1%

Nestes dados é possível perceber que, deste ciclo de estudos específico e nesse ano, apenas um diplomado se encontrava inscrito em situação de desemprego, facto que consideramos muito positivo.

Já o relatório de empregabilidade resultante de um inquérito online aos diplomados daquele ano, realizado pela IES em 2016/17 (e disponível no website), é o primeiro após a mudança de natureza universitária para politécnica. Os dados desse relatório permitiam concluir o seguinte sobre a empregabilidade dos diplomados da IES:

- 44% começaram a trabalhar até 1 ano após a conclusão do seu ciclo de estudos;
- 44% não procurou emprego após a conclusão do curso, por já desenvolver atividade profissional que já tinha;
- 11% encontrava-se à procura de emprego.

6.1.4.1. Information on the graduates' unemployment (DGEEC or Institution's statistics or studies, referencing the year and information source).

The data provided by DGEEC, referring to June 2015 (latest available year), in relation to the number of IES graduates enrolled in employment centers, points to the following data:

- 2015: 7.1%

In these data it is possible to notice that, of this specific cycle of studies and in that year, only one graduate was enrolled in situation of unemployment, fact that we consider very positive.

The employability report, resulting from an online survey for graduates of that year, conducted by the IES in 2016/17 (and available on the website), is the first after the change from university to polytechnic. The data from this report made it possible to conclude the following about the employability of HEI graduates:

- 44% started working up to 1 year after completing their studies;
- 44% did not seek employment after completing the course, because they already had professional activity they already had;
- 11% were looking for work.

6.1.4.2. Reflexão sobre os dados de empregabilidade.

Os relatórios anuais realizados pela IES apresentam os seguintes dados referentes à empregabilidade nos três anos letivos analisados:

- 2014/15: 44% obtiveram emprego até um 1 após conclusão do curso; 44% já trabalhava;
- 2013/14: 63% obtiveram emprego até um 1 após conclusão do curso; 13% já trabalhava;
- 2012/13: 63% obtiveram emprego até um 1 após conclusão do curso; 13% já trabalhava.

Embora se verifique um decréscimo percentual no ano 2014/15, nos que obtiveram emprego até um ano após conclusão do curso, na verdade este indicador não reflete um decréscimo nas taxas de empregabilidade porque a globalidade percentual dos diplomados empregados, de 88%, é superior à verificada nos outros anos letivos em análise (76%, respetivamente).

Sendo os cursos da IES vocacionados para a área da gestão, os alunos, maioritariamente trabalhadores-estudantes, tendem a ter uma relação muito direta com o setor empresarial sendo notáveis os tradicionais baixos índices de desemprego nestes diplomados.

6.1.4.2. Critical analysis on employability information.

The annual reports made by the IES present the following data regarding the employability of the graduates in the three school years analyzed:

- 2014/15: 44% obtained employment up to 1 after completion of the course; 44% were previously employed;
- 2013/14: 63% obtained employment up to 1 after completion of the course; 13% were previously employed;
- 2012/13: 63% obtained employment up to 1 after completion of the course; 13% were previously employed.

While there is a percentual decrease in the year 2014/15, in those who get employed up to 1 year after graduation, this indicator does not actually reflect a decrease in employability rates because the percentage of graduates employed, 88%, is higher to the verified in the other school years in analysis (76%, respectively).

Since IES courses are directed to the management area, students, mostly student-workers, tend to have a very direct relationship with business sector, with the traditional low unemployment rates in these graduates.

6.2. Resultados das atividades científicas, tecnológicas e artísticas.

6.2.1. Centro(s) de investigação, na área do ciclo de estudos, em que os docentes desenvolvem a sua atividade científica

6.2.1. Centro(s) de investigação, na área do ciclo de estudos, em que os docentes desenvolvem a sua actividade científica / Research Centre(s) in the area of the study programme, where the teachers develop their scientific activities

Centro de Investigação / Research Centre	Classificação (FCT) / Mark (FCT)	IES / Institution	N.º de docentes do ciclo de estudos integrados/ No. of integrated study programme's teachers	Observações / Observations
GOVOPP-Unidade de investigação em Governança; Competitividade e Políticas Públicas	MB	Universidade de Aveiro	1	-
CEPESE-Centro de Estudos da População, Economia e Sociedade	MB	Universidade do Porto	4	-
CIEO-Centro de Investigação sobre o Espaço e as Organizações	MB	Universidade do Algarve	1	-
Advanced Studies in Management & Economics Research Center (CEFAGE-UBI)	MB	Universidade da Beira Interior	1	-

Business Research Unit (BRU-IUL)	MB	ISCTE-IUL	1	-
Centro de Investigação BRU-IUL (Business Research Unit) UNIDE-IUL	MB	Instituto Universitário de Lisboa	1	-
Centro de Investigação da Escola de Direito - Centro de Justiça e Governação (JusGov)	MB	Universidade do Minho	1	-

Pergunta 6.2.2. a 6.2.5.

6.2.2. Mapa-resumo de publicações científicas do corpo docente do ciclo de estudos em revistas internacionais com revisão por pares, livros ou capítulos de livros, relevantes para o ciclo de estudos.

<http://a3es.pt/si/iportal.php/cv/scientific-publication/formId/4a160727-dbba-45a0-26b3-5a574cab939c>

6.2.3. Mapa-resumo de outras publicações relevantes, designadamente de natureza pedagógica:

<http://a3es.pt/si/iportal.php/cv/other-scientific-publication/formId/4a160727-dbba-45a0-26b3-5a574cab939c>

6.2.4. Atividades de desenvolvimento tecnológico e artístico, prestação de serviços à comunidade e formação avançada na(s) área(s) científica(s) fundamental(ais) do ciclo de estudos, e seu contributo real para o desenvolvimento nacional, regional e local, a cultura científica e a ação cultural, desportiva e artística.

A instituição tem desenvolvido um conjunto de atividades que permitem consolidar o espírito científico e se traduzem na apresentação de trabalhos de investigação em seminários, workshops e congressos abertos à comunidade, e de participação gratuita. A consolidação das práticas de investigação faz-se através do ensino tutorial e da organização destes seminários e workshops. Estas iniciativas conjugam-se na aquisição da linguagem científica, no domínio de conhecimentos sobre investigação qualitativa e quantitativa, na capacidade de aplicar técnicas estatísticas, na utilização de softwares específicos para tratamento de dados, e na redação de trabalhos em estrita consonância com as regras formais e técnicas vigentes.

Este trabalho tem-se consubstanciado na divulgação das investigações realizadas pelos alunos ou em conjunto com os professores, e apresentadas em encontros científicos.

A instituição tem, igualmente, promovido uma política ativa de encorajamento aos docentes para a publicação e a presença em seminários e conferências, de âmbito nacional ou internacional, bem como incentivando a sua afiliação a centros de investigação reconhecidos.

Quanto à investigação apresentada em encontros científicos recentes, identificam-se, seguidamente, as temáticas e os autores:

- *O stress laboral numa organização e a motivação dos seus colaboradores: Estudo de caso – João Pinto, José Magalhães, Eulália Santos*
- *Perceções dos trabalhadores na relação laboral: O efeito da flexibilização laboral – José Ricardo Andrade*
- *Clima emocional e comportamentos voluntários: Seu impacto na produtividade – Lurdes Castanheira, Isabel Vilaça*
- *Outsourcing estratégico na atividade empresarial – Pedro Ramos*

Quanto à publicação de artigos em revistas científicas com peer review ou outras, e de capítulos de livros, a instituição e os seus docentes estiveram envolvidos nas seguintes iniciativas:

Capítulos de livros:

- *Vilaça, I., & Mónico, L. (2017). Organizações espirituais e líderes autênticos: O impacto no capital psicológico dos trabalhadores. In Parreira, P., Mónico, L., & Carvalho, C. (Coords.). Liderança e seus consequentes. Coimbra, Portugal: Escola Superior de Enfermagem de Coimbra (ESEnfC).*
- *Gonçalves, C. S., & Sousa, A. P. L. D. B. (2017). Burnout nos motoristas de pesados de longo curso. In C. Carvalho, P. Parreira & L. Mónico (Coords.). Burnout, traumas no trabalho e assédio moral: Estudos empíricos e reflexões conceptuais (pp. 57-78). Coimbra, Portugal: Escola Superior de Enfermagem de Coimbra (ESEnfC).*

Atendendo às necessidades da sociedade envolvente, nomeadamente às do tecido empresarial. A instituição contribui com as suas competências para o fortalecimento das empresas da região, disponibilizando formação de alto nível na área do ciclo de estudos. Tendo por base a identificação de carências regionais, disponibiliza formação pós-graduada, estando a decorrer a Pós-Graduação em Gestão Avançada de Recursos Humanos, com uma forte vertente operativa.

6.2.4. Activities of technological and artistic development, consultancy and advanced training in the main scientific area(s) of the study programme, and its real contribution to the national, regional and local development, scientific culture and cultural, sports and artistic activities.

The institution has been developing a set of activities that allow to consolidate the scientific spirit and are translated, fundamentally, in the presentation of research papers in seminars, workshops and congresses that are open to the community and free participation. The consolidation of research practices among students is done through tutorial teaching and through the organization of these seminars and workshops. These initiatives are combined with the acquisition of scientific language, knowledge of qualitative and quantitative research, the ability to apply statistical techniques and the use of specific software for data processing, and the writing of final papers in strict rules and techniques.

This work has consubstantiated in the divulgation of the investigations carried out by the students individually or together with the teachers, and presented in scientific meetings or published.

The institution has also been promoting an active policy of encouraging teachers to publish and attend national and international seminars and conferences, as well as encouraging their affiliation with recognized research centers.

As for the research presented at recent scientific meetings, the following themes and authors are identified:

- *The labor stress in an organization and the motivation of the employees: Case Study - João Pinto, José Magalhães, Eulalia Santos*
- *Perceptions of the workers in the labor relationship: The effect of labor flexibility - José Ricardo Andrade*
- *Emotional climate and voluntary behaviors: Its impact on productivity - Lurdes Castanheira, Isabel Vilaça*
- *Strategic Outsourcing in Business Activity - Pedro Ramos*

Regarding the publication of articles in scientific journals with peer review or other, and chapters of books, the institution and its teachers were involved in the following initiatives:

Book Chapters:

- *Vilaça, I., & Mónico, L. (2017). Spiritual organizations and authentic leaders: The impact on workers' psychological capital. In Parreira, P., Mónico, L., & Carvalho, C. (Coords.). Leadership and its Consequents. Coimbra, Portugal: Nursing School of Coimbra (ESENfC).*
- *Gonçalves, C.S., & Sousa, A.P.L.D.B. (2017). Burnout in long-haul truck drivers. In C. Carvalho, P. Parreira & L. Mónico (Coords.). Burnout, Work Trauma and Bullying: Empirical Studies and Conceptual Reflections (pp. 57-78). Coimbra, Portugal: Nursing School of Coimbra (ESENfC).*

Meeting the needs of the surrounding society, especially the business community, the institution contributes with their competences to the strengthening of companies in the region, providing high-level training in the area of the study cycle. Based on the identification of regional needs, the institution provides postgraduate training and the postgraduate course in Advanced Human Resources Management is underway, with a strong operational dimension.

6.2.5. Integração das atividades científicas, tecnológicas e artísticas em projetos e/ou parcerias nacionais e internacionais, incluindo, quando aplicável, indicação dos principais projetos financiados e do volume de financiamento envolvido.

Num âmbito mais alargado de intervenção do ciclo de estudos, está a decorrer em parceria com a ACILIS – Associação Comercial e Industrial de Leiria - um estudo interdisciplinar para avaliar o impacto do setor terciário na economia regional a vários níveis. Esta parceria envolve o corpo docente e os discentes, em cooperação interdisciplinar com os restantes ciclos de estudos, sustentado na aplicação de procedimentos científicos e no trabalho de campo, com componentes de investigação qualitativa e quantitativa, tendo o objetivo de produzir orientações de fundo para as políticas de desenvolvimento económico e social das comunidades regionais. Será um projecto a candidatar por aquela Associação Profissional ao Sistema de Apoio a Ações Coletivas - SIAC (um dos eixos do "Portugal 2020"). Este estudo tem ainda como objetivo identificar necessidades de formação e de qualificação dos ativos do setor, como suporte à constituição de uma Academia de Vendas na ACILIS.

6.2.5. Integration of the scientific, technological and artistic activities on projects and/or national or international partnerships, including, when applicable, the indication of the main financed projects and the volume of financing involved.

Within a broader scope of intervention of the study cycle, an interdisciplinary study is being conducted in partnership with ACILIS - Associação Comercial e Industrial de Leiria - to evaluate the impact of the tertiary sector on the regional economy at various levels. This partnership involves teachers and students in interdisciplinary cooperation with other study cycles, based on the application of scientific procedures and fieldwork, with qualitative and quantitative research components, with the objective of producing guidelines for development policies economic and social development of the regional communities. It will be a project to apply for that Professional Association to the System of Support to Collective Actions - SIAC (one of the axes of "Portugal 2020"). This study also aims to identify the training and qualification needs of the sector's assets, as a support to the creation of a Sales Academy in ACILIS.

6.3. Nível de internacionalização.

6.3.1. Mobilidade de estudantes e docentes

7.3.4. Nível de internacionalização / Internationalisation level

	%
Percentagem de alunos estrangeiros matriculados no ciclo de estudos / Percentage of foreign students enrolled in the study programme	11
Percentagem de alunos em programas internacionais de mobilidade (in) / Percentage of students in international mobility programs (in)	0
Percentagem de alunos em programas internacionais de mobilidade (out) / Percentage of students in international mobility programs (out)	0
Percentagem de docentes estrangeiros, incluindo docentes em mobilidade (in) / Percentage of foreign teaching staff (in)	1
Mobilidade de docentes na área científica do ciclo de estudos (out) / Percentage of teaching staff in mobility (out)	0

6.3.2. Participação em redes internacionais com relevância para o ciclo de estudos (redes de excelência, redes Erasmus).

6.3.2. Participação em redes internacionais com relevância para o ciclo de estudos (redes de excelência, redes Erasmus).

O ISLA participa nas redes internacionais através do programa ERASMUS+, complementado com o estabelecimento de protocolos de colaboração para o desenvolvimento de atividades/projetos/iniciativas conjuntas.

Nalguns casos a colaboração nestas atividades articula-se em torno dos objetivos do projeto sem que exista a formalização prévia de protocolos institucionais.

O ISLA Leiria formalizou os seguintes protocolos de cooperação institucional com as seguintes IES internacionais:

Espanha:

- *Universidade da Estremadura*
- *Universidade de León*
- *Universidade de La Rioja*
- *Universidade de Vigo*
- *Universidade de Huelva*
- *Universidade de Santa Cruz do Sul*
- *Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais - Belo Horizonte*
- *Universidade de Pernambuco*
- *Universidade de Cabo Verde*
- *Universidade de Oradea (Roménia)*
- *Universidade de Wrocław, na Polónia (em curso uma proposta de protocolo Erasmus+)*
- *Universidade de Mutah (Jordânia) (parceria com o Instituto Superior de Paços Brandão em análise)*

6.3.2. Participation in international networks relevant to the study programme (networks of excellence, Erasmus networks).

ISLA participates in international networks through the ERASMUS +, complemented with the establishment of formal collaboration protocols that enable the development of joint activities/projects/initiatives.

In some collaboration cases, the joint activities are articulated around the objectives of the project without prior formalization of institutional protocols.

ISLA Leiria formalized the following institutional cooperation protocols with the following international IES:

- *University of Extremadura*
- *University of León*
- *University of La Rioja*
- *University of Vigo*
- *University of Huelva*
- *University of Santa Cruz do Sul*
- *Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais of Belo Horizonte*
- *University of Pernambuco*
- *University of Cape Verde*
- *University of Oradea (Romania)*
- *University of Wrocław, Poland (ongoing proposal for the Erasmus + protocol)*
- *University of Mutah (Jordan) (partnership with Paços Brandão Higher Institute under analysis)*

7. Organização interna e mecanismos de garantia da qualidade

7.1 Sistema interno de garantia da qualidade

7.1. Existe um sistema interno de garantia da qualidade certificado pela A3ES (S/N)?

Se a resposta for afirmativa, a Instituição tem apenas que preencher os itens 7.1.1 e 7.1.2, ficando dispensada de preencher as secções 7.2.

Se a resposta for negativa, a Instituição tem que preencher a secção 7.2, podendo ainda, se o desejar, proceder ao preenchimento facultativo dos itens 7.1.1 e/ou 7.1.2.

Não

7.1.1. Hiperligação ao Manual da Qualidade.

<http://www.islaleiria.pt/o-instituto/servicos/servicos-online/127-retry.html>

7.1.2. Anexar ficheiro PDF com o último relatório de autoavaliação do ciclo de estudos elaborado no âmbito do sistema interno de garantia da qualidade(PDF, máx. 500kB).

<sem resposta>

7.2 Garantia da Qualidade

7.2.1. Mecanismos de garantia da qualidade dos ciclos de estudos e das atividades desenvolvidas pelos Serviços ou estruturas de apoio aos processos de ensino e aprendizagem, designadamente quanto aos procedimentos destinados à recolha de informação (incluindo os resultados dos inquéritos aos estudantes e os resultados da monitorização do sucesso escolar), ao acompanhamento e avaliação periódica dos ciclos de estudos, à discussão e utilização dos resultados dessas avaliações na definição de medidas de melhoria e ao acompanhamento da implementação dessas medidas.

O Manual da Qualidade do ISLA Leiria, publicado em 2016, é o documento de referência ao Sistema Interno de Gestão da Qualidade, e tem como objetivo funcional constituir o suporte para a aplicação e manutenção desse sistema. Destinado a garantir os mecanismos de qualidade nos serviços prestados pelo ISLA Leiria, este manual descreve, também, as linhas orientadoras da IES e os objetivos estratégicos que se pretendem alcançar. No Manual definem-se os aspetos relacionados com a garantia da qualidade nos processos nucleares da missão da instituição, nomeadamente, nos domínios do ensino e aprendizagem (que inclui os indicadores relativos à procura, aos estudantes, à eficiência formativa, à empregabilidade, à investigação/publicações, à internacionalização, à interação com a sociedade), dos Recursos humanos (que avalia o Pessoal docente e o Pessoal não docente), dos Recursos materiais, do próprio Sistema de qualidade (que inclui a avaliação e acreditação, e a melhoria contínua), e do

Desempenho dos serviços (que inclui os serviços académicos, o GRI, a Biblioteca, a Reprografia, os Serviços limpeza e o Bar).

No ponto dedicado à qualidade do Ensino e aprendizagem, encontram-se igualmente definidos os seguintes indicadores:

- *Resultados dos inquéritos pedagógicos aos estudantes;*
- *Resultados dos inquéritos pedagógicos aos docentes;*
- *Autoavaliação da unidade curricular por parte do docente.*

São implementados procedimentos sistemáticos de recolha de informação, nomeadamente através de inquéritos aos estudantes realizados no final de cada semestre letivo. Do mesmo modo, a IES monitoriza os resultados do sucesso escolar (eficiência formativa) de forma sistemática. Os resultados obtidos são objeto de reflexão por parte dos diretores de curso, que produzem um relatório crítico do respetivo curso onde se incluem propostas de alteração/melhoria sendo essas sugestões integradas no relatório anual de autoavaliação da Qualidade.

Conforme definido no Manual, os docentes são chamados a fazer a autoavaliação da respetiva unidade curricular, que é igualmente analisada pelas respetivas Direções de Curso. Os resultados globais do relatório de autoavaliação são objetivo de análise pelo Diretor e pelos órgãos da instituição nomeadamente Conselho Pedagógico e Conselho Técnico-Científico nos aspetos relacionados com as respetivas competências. Anualmente, são definidas medidas de melhoria a implementar, cujo acompanhamento é realizado pela respetiva Direção de Curso e pelo Diretor. Nos anos letivos subsequentes a essas alterações analisam-se os resultados obtidos das melhorias implementadas, dando-se, assim, uma sequência ao ciclo de melhoria preconizado no Manual da Qualidade.

7.2.1. Quality assurance mechanisms for study programmes and activities developed by the Services or support structures to the teaching and learning processes, namely the procedures intended for information gathering (including the results of student surveys and the results of school success monitoring), the periodic monitoring and assessment of study programmes, the discussion and use of these assessment results in the definition of improvement measures and the monitoring of these measures implementation.

The ISLA Leiria Quality Manual, published in 2016, is the reference document to the Internal Quality Management System, and its main objective is to provide support for the application and maintenance of this system. Aimed at guaranteeing quality mechanisms in the services provided by ISLA Leiria, this manual also describes the IES guidelines and the strategic objectives that are intended to be achieved. The Manual defines the aspects related to quality assurance in the core processes of the institution's mission, namely in the areas of teaching and learning (which includes indicators on demand, students, training efficiency, employability, research / publications, internationalization, interaction with society), Human Resources (which assesses teaching staff and non-teaching staff), material resources, the quality system itself (which includes evaluation and accreditation, and continuous improvement), and Service Performance (including academic services, GRI, Library, Reprographics, Cleaning Services and the Bar).

In the section dedicated to the quality of teaching and learning, the following indicators are also defined:

- *Results of pedagogical surveys of students;*
- *Results of teacher inquiries;*
- *Self-assessment of the curricular unit by the teacher.*

Systematic procedures for collecting information are implemented, in particular through student surveys conducted at the end of each academic semester. Likewise, the IES monitors the results of school success (formative efficiency) in a systematic way. The results obtained are subject to reflection by the course directors, who produce a critical report of the respective course where proposals for change / improvement are included and these suggestions are included in the annual report on self-evaluation of Quality.

As defined in the Manual, teachers are called to self-evaluate their curricular unit, which is also analyzed by the respective Course Directions. The overall results of the self-assessment report are the objective of analysis by the Director and the institution's bodies namely Pedagogical Council and Technical-Scientific Council in the aspects related to their respective competencies. Each year, improvement measures are implemented, which are monitored by the respective Course Director and by the Director. In the academic years subsequent to these changes, the results of the implemented improvements are analyzed, thus giving a sequence to the improvement cycle recommended in the Quality Manual.

7.2.2. Indicação da(s) estrutura(s) e do cargo da(s) pessoa(s) responsável(eis) pela implementação dos mecanismos de garantia da qualidade dos ciclos de estudos.

O Diretor coordena superiormente o sistema interno da garantia da qualidade.

O Conselho Técnico-Científico pronuncia-se sobre os relatórios de autoavaliação dos ciclos de estudos nas áreas da sua competência e pronunciar-se sobre o relatório síntese da qualidade do ensino ministrado nas áreas da sua competência.

O Conselho Pedagógico promove a realização de inquéritos regulares ao desempenho pedagógico da instituição e a sua análise e divulgação e também promove a realização da avaliação do desempenho pedagógico dos docentes, por estes e pelos estudantes, e a sua análise e divulgação.

O Conselho Geral pronuncia-se sobre os mecanismos de autoavaliação da qualidade e dá parecer sobre o Manual da Qualidade.

Os Diretores de curso elaboram o relatório da autoavaliação do ciclo de estudos e coordenam os processos de avaliação externa dos ciclos de estudos.

7.2.2. Indication of the structure(s) and position of the responsible person(s) for the implementation of the quality assurance mechanisms of the study programmes.

The Director is in charge of the internal quality assurance system.

The Technical-Scientific Council decides on the reports of self-evaluation of the cycles of studies in the areas of its competence and to pronounce itself on the summary report of the quality of the education given in the areas of its competence.

The Pedagogical Council promotes regular surveys of the pedagogical performance of the institution and its analysis and dissemination and also promotes the evaluation of the pedagogical performance of the teachers by the students and their analysis and dissemination.

The General Council addresses the mechanisms for self-assessment of quality and gives advice on the Quality Manual. The Course Directors prepare the report on the self-assessment of the study cycle and coordinate the external evaluation processes of the study cycles.

7.2.3. Procedimentos de avaliação do desempenho do pessoal docente e medidas conducentes à sua permanente atualização e desenvolvimento profissional.

Os instrumentos utilizados para concretizar a avaliação são os questionários de autoavaliação preenchidos pelos docentes destinados a avaliar o desempenho pedagógico, a atividade de investigação aplicada e a respetiva produção científica. Na avaliação dos docentes é ainda tida em conta a informação recolhida, através dos questionários aos estudantes, relacionada com a assiduidade, a pontualidade, a disponibilidade para atender as necessidades dos estudantes e a utilização da plataforma de gestão de conteúdos. Os resultados do sucesso escolar dos alunos são igualmente tidos em conta na avaliação aos docentes. No que se refere à atividade de investigação e produção científica, a IES tem uma política de incentivo e apoio financeiro aos docentes disponham de condições que lhes permitam desenvolver este tipo de atividades. Os docentes não doutorados são encorajados a prosseguir a sua formação, os docentes doutorados são também encorajados a candidatarem-se a bolsas de pós-doutoramento.

7.2.3. Procedures for assessing the teaching staff performance and measures leading to their ongoing updating and professional development.

The instruments used to carry out the evaluation are the self-assessment questionnaires completed by the teachers to evaluate the pedagogical performance, the applied research activity and the respective scientific production. In the evaluation of teachers, the information gathered through questionnaires to students is also taken into account, related to attendance, punctuality, availability to meet students' needs and the use of the content management platform. The results of the students' academic success are also taken into account in the evaluation of teachers. With regard to the research and scientific production activity, the IES has a policy of encouragement and financial support for teachers to have conditions that allow them to develop this type of activities. Non-doctoral professors are encouraged to continue their training, doctoral professors are also encouraged to apply for postdoctoral fellowships.

7.2.3.1. Hiperligação facultativa ao Regulamento de Avaliação de Desempenho do Pessoal Docente.

<sem resposta>

7.2.4. Procedimentos de avaliação do pessoal não-docente e medidas conducentes à sua permanente atualização e desenvolvimento profissional.

Está a ser implementado um sistema de avaliação de desempenho do pessoal não-docente, que irá permitir a identificação de potencialidades pessoais e profissionais dos trabalhadores que devam ser desenvolvidas, bem como diagnosticar necessidades de formação, e promover a progressão na carreira. Neste processo de avaliação intervêm o avaliado, o avaliador (superior hierárquico) e o Administrador. São fatores de avaliação: a) os objetivos individuais - que são os resultados alcançados com o desenvolvimento da função desempenhada pelos trabalhadores num determinado período de tempo, e pretendem avaliar os contributos individuais para a concretização dos resultados previstos; e, b) os conhecimentos e competências - que se subdividem em vários itens e que vão desde os conhecimentos profissionais ao compromisso organizacional.

7.2.4. Procedures for assessing the non-teaching staff and measures leading to their ongoing updating and professional development.

A performance evaluation system for non-teaching staff is being implemented, which will enable the identification of the personal and professional potential of the employees to be developed, as well as to diagnose training needs, and to promote career progression. In this evaluation process, the evaluator, the evaluator (superior) and the Administrator intervene. Evaluation factors are: a) the individual objectives - which are the results achieved with the development of the function performed by the workers in a given period of time, and intend to evaluate the individual contributions to the achievement of the expected results; and b) knowledge and skills - which are subdivided into several items, ranging from professional knowledge to organizational commitment.

7.2.5. Outras vias de avaliação/acreditação nos últimos 5 anos.

-

7.2.5. Other means of assessment/accreditation in the last 5 years.

-

8. Análise SWOT do ciclo de estudos e proposta de ações de melhoria

8.1 Análise SWOT global do ciclo de estudos

8.1.1. Pontos fortes

Em termos institucionais, a alteração do estatuto de ensino superior universitário para ensino superior politécnico permite uma maior focalização dos ciclos de estudos nas competências técnicas e de experiência profissional, que são elementos diferenciadores para o suprimento das necessidades empresariais da região.

- *Notoriedade do ciclo de estudos e da formação que proporciona no meio empresarial regional;*
- *Curso diferenciado em relação à concorrência regional, com maior grau de especialização no domínio da gestão das pessoas;*
- *Programa Erasmus+ de mobilidade na Europa;*
- *Projeto de final de curso dotado de uma forte componente de investigação científica, que proporciona aos alunos competências de pesquisa na área das ciências sociais e facilita a progressão para o mestrado;*
- *Ligação da licenciatura a outros níveis de formação na mesma área do ciclo de estudos. O ISLA iniciou este ano o CTSP de Gestão Administrativa de Recursos Humanos e a Pós Graduação em Gestão Avançada de Recursos Humanos. Tem também aprovado, em associação com os ISLA de Gaia e de Santarém o Mestrado em Gestão de Recursos Humanos.*
- *Reconhecida capacidade pedagógica e científica do corpo docente (avaliada pelos questionários de satisfação aplicados aos alunos no final de cada semestre);*
- *Participação de docentes e discentes em atividades científicas (publicação de artigos científicos, comunicações em encontros científicos, participação em eventos científicos);*
- *Experiência profissional e técnica dos docentes. Corpo docente com ligação ao tecido empresarial e experiência na gestão de recursos humanos em diferentes contextos e áreas;*
- *Envolvimento dos docentes no relançamento da instituição e proatividade na definição de iniciativas tendentes à consolidação da imagem de qualidade da formação na área de recursos humanos.*
- *Envolvimento dos alunos na organização de eventos na área de recursos humanos (seminários/conferências);*
- *Elevado grau de adesão dos alunos à instituição, sua missão e seus valores, potenciadora da sua participação nas iniciativas da instituição;*
- *Grande percentagem de alunos dos diferentes anos curriculares já inseridos no mercado de trabalho, o que permite grande riqueza e troca de saberes em aula;*
- *Acesso dos discentes a bases de dados científicas, promotoras do aprofundamento e qualidade da investigação;*
- *Capacidade de estruturação de respostas formativas à medida, na área da GRH, como resposta às necessidades do tecido empresarial;*
- *Competências de saída reconhecidas e valorizadas pelo tecido empresarial regional, promovendo bons níveis de empregabilidade;*
- *Rede de protocolos com diversas entidades e empresas, com vista ao estabelecimento de estágios, estudos e outras áreas de intervenções.*
- *Dimensão da instituição, que permite grande proximidade entre discentes e docentes, e facilita a resolução atempada de problemas e o esclarecimento de dúvidas relativas à aprendizagem.*
- *Acesso a bolsas de estudos;*
- *Cultura de avaliação enraizada.*

8.1.1. Strengths

In institutional terms, changing the status of university higher education for polytechnic higher education allowed a greater focus of the study cycle on technical skills and professional experience, which are differentiating elements to meet the business needs of the region.

- *Awareness of the study cycle and the training that he provides, in the regional business environment;*
- *Differentiated course in relation to regional competition, with a higher degree of specialization in the field of people management;*
- *Erasmus + mobility program in Europe;*
- *End-of-course project endowed with a strong scientific research component, which provides students with research skills in the social sciences field and facilitates their progression to the master's degree;*
- *Connection of the study cycle to other levels of training in the same scientific area. ISLA began this year the CTSP in Administrative Management of Human Resources and the Post Graduation in Advanced Management of Human Resources. It has also approved, in association with the ISLAs of Gaia and Santarém, the Master Degree in Human Resource Management.*
- *Recognized pedagogical and scientific capacity of the teachers (assessed by satisfaction questionnaires that are applied to students at the end of each semester);*
- *Participation of teachers and students in scientific activities (publication of scientific articles, communications in scientific meetings, participation in scientific events);*
- *Professional and technical experience of the teachers. Teaching staff with strong connections to the business world and with experience in human resources management, in different contexts and areas;*
- *Involvement of the teachers in the institution relaunch and their proactivity in the definition of initiatives that aim the consolidation of the image of quality in training on HRM area;*
- *Involvement of the students in the organization of events in the HRM area (seminars/conferences);*
- *High degree of adherence of the students to the institution, its mission and its values, enhancing their participation in the institution's initiatives;*
- *Large percentage of students from different curricular years already inserted in the labor market, which allows a great wealth and exchange of knowledge in class;*
- *Students' access to the scientific databases, promoting the deepening and quality of research;*
- *Capacity to structure tailored training responses in HRM area, in response to the business community needs;*
- *Output skills of the graduates recognized and valued by the regional business community, promoting good employability levels;*
- *Set of protocols with various entities and companies, with a view to establishing internships, studies and other areas of interventions.*
- *The institution's size, which allows a close proximity between students and teachers, and facilitates the timely resolution of problems and the clarification of doubts regarding learning.*

- *Access to scholarships;*
- *Rooted evaluation culture.*

8.1.2. Pontos fracos

- *A não realização de estágios nos últimos anos, que limita a aplicação prática dos conhecimentos dos alunos em contexto real de trabalho, e, conseqüentemente, as possibilidades de empregabilidade;*
- *A reforçar progressivamente a rede de protocolos com entidades e empresas;*
- *Falta de intercâmbio internacional de docentes e discentes;*
- *Algum abandono escolar, decorrente de dificuldades económicas ou de dificuldades de conciliação com a atividade profissional.*

8.1.2. Weaknesses

- *The lack of internships in recent years, which limits the practical application of students' knowledge in the real context of work, and consequently the possibilities of employability;*
- *Progressively strengthen the network of protocols with entities and companies;*
- *Lack of international exchange of teachers and students;*
- *Some school dropouts, due to economic difficulties or difficulties in reconciling professional activity.*

8.1.3. Oportunidades

- *Não há mais cursos de 1º Ciclo em Gestão de Recursos Humanos, em Leiria;*
- *Tecido comercial forte e dinâmico, com a necessidade de inserção de pessoal qualificado na área de GRH;*
- *Várias empresas da região estão incluídas na lista de 100 melhores empresas para trabalhar, destacando as práticas de GRH muito atuais, criando o desejo de que essas práticas sejam introduzidas em outros contextos organizacionais;*
- *Graduados da instituição colocados em funções importantes em organizações e empresas regionais, sustentando uma boa percepção por parte do mercado quanto à qualidade formativa da instituição;*
- *Caminhos legais de aplicação, por M23, estudantes externos e processos de crédito de unidades curriculares de outros ciclos de estudo, próprios ou externos, como base facilitadora do acesso a uma parte significativa do objetivo do mercado;*
- *Fortalecimento dos protocolos existentes, criando possibilidades de trabalhar em parceria.*
- *Possibilidade de apoio ou negócios regionais na área de especialização da GRH para estudos e serviços de consultoria para empresas, municípios e outras organizações regionais;*
- *Abertura do corpo fundador para a criação, pela instituição, de uma revista científica, alojada em uma plataforma de grupo e pontuação de avaliação de pares*

8.1.3. Opportunities

- *No further 1st Cycle courses in Human Resources Management, in Leiria;*
- *Strong and dynamic business fabric, with the need of insertion of qualified staff in the area of HRM;*
- *Several companies in the region are included in the list of 100 best companies to work with, highlighting very current HRM practices, creating a desire for these practices to be introduced in other organizational contexts;*
- *Graduates of the institution placed in important functions in regional organizations and companies, sustaining a good perception on the part of the market regarding the formative quality of the institution;*
- *Legal paths of application, by M23, external students, and credit processes of curricular units of other study cycles, either own or external, as a facilitating basis for access to a significant part of the market objective;*
- *Strengthen existing protocols, creating possibilities for working in partnership.*
- *Possibility of support or regional business in HRM's area of expertise for studies and consultancy services for companies, municipalities and other regional organizations;*
- *Opening of the founding body for the creation, by the institution, of a scientific magazine, housed in a group platform and peer evaluation score.*

8.1.4. Constrangimentos

- *Redução do poder de compra dos agregados familiares, com repercussão na decisão de estudar e/ou na manutenção dos alunos;*
- *Alguma cultura empresarial ainda insuficientemente aberta à promoção da qualificação dos RH como fator competitivo diferenciador, limitando o suporte à opção dos trabalhadores pela prossecução de uma carreira formativa superior.*

8.1.4. Threats

- *Reduced purchasing power of households, with repercussions on the decision to study and / or maintenance of the students;*
- *Some corporate culture still insufficiently open to the promotion of HR qualification as a differentiating competitive factor, limiting support to the option of workers for the pursuit of a superior training career.*

8.2. Proposta de ações de melhoria

8.2. Proposta de ações de melhoria

8.2.1. Ação de melhoria

1. *Levar à análise dos Conselhos Pedagógico e Técnico-Científico a possibilidade de se reintroduzir, nas unidades curriculares de Projeto de Conceção de Recursos Humanos e de Projeto de Desenvolvimento de Recursos Humanos, a opção de realização de estágio em empresa, em alternativa à elaboração do pré-projeto e do projeto de investigação.*
2. *Desenvolvimento de um projeto de comunicação integrado na estratégia de comunicação da instituição, que permita promover os objetivos do ciclo de estudos, as competências que desenvolve e o impacto que pode ter nas organizações que integrem profissionais com a formação em causa.*
3. *Dinamização de práticas de cooperação no âmbito dos protocolos existentes e de novas parcerias a estabelecer.*
4. *Operacionalizar os intercâmbios internacionais com Universidades, através da concretização de novos protocolos de colaboração.*
5. *Identificar temáticas de interesse comum no âmbito da investigação, e criar as necessárias sinergias entre Professores e entre estes e os alunos, traduzíveis em projetos de investigação bem sustentados. Identificar e operacionalizar fontes de financiamento para a concretização desses projetos.*
6. *Criar planos de apoio e de recuperação em unidades curriculares com menor taxas de sucesso, como forma de promoção do sucesso escolar dos alunos e de consecução dos seus objetivos académicos. Reforçar a disponibilização de de soluções flexíveis de pagamento das propinas escolares.*

8.2.1. Improvement measure

1. *Lead to analysis of the Pedagogical and Scientific-Technical Councils the possibility of reintroducing, in the curricular units of Human Resources Design Project and Human Resources Development Project, the option of undertaking a company internship, as an alternative to the preparation of the pre-project and the research project.*
2. *Development of a communication project integrated in the communication strategy of the institution, that allows to promote the objectives of the cycle of studies, the competences that develops and the impact that can have in the organizations that integrate professionals with the formation in question.*
3. *Streamlining of cooperation practices within existing protocols and new partnerships to be established.*
4. *Operate international exchanges with universities, through the implementation of new collaboration protocols.*
5. *Identify topics of common interest in research, and create the necessary synergies between teachers and between teachers and students, which can be translated into well-researched research projects. Identify and operationalize funding sources for the implementation of these projects.*
6. *Create plans of support and recovery in curricular units with lower success rates, as a way to promote students' academic success and to achieve their academic goals. Strengthen the availability of flexible payment solutions for school fees.*

8.2.2. Prioridade (alta, média, baixa) e tempo de implementação da medida

1. *Alta. Implementação ao longo dos próximos 2 anos*
2. *Alta. Implementação ao longo dos próximos 2 anos*
3. *Alta. Implementação ao longo dos próximos 72 meses*
4. *Alta. Implementação ao longo dos próximos 72 meses*
5. *Alta Implementação ao longo dos próximos 2 anos*
6. *Média. Implementação ao longo dos próximos 72 meses*

8.2.2. Priority (High, Medium, Low) and implementation timeline.

1. *High. Implementation over the next 2 years*
2. *High. Implementation over the next 2 years*
3. *High. Implementation over the next 72 months*
4. *High. Implementation over the next 72 months*
5. *High Implementation over the next 2 years*
6. *Medium. Implementation over the next 72 months*

9.1.3. Indicadores de implementação

- *Número de inscrições na licenciatura.*
- *Número de protocolos ativos; Número de ações conjuntas desenvolvidas no âmbito dos protocolos de cooperação; Número de trabalhos desenvolvidos em protocolo.*
- *Número de projetos desenvolvidos em comum; Mobilidade internacional de docentes; Mobilidade internacional de discentes.*
- *Número de projetos de investigação realizados; Número de publicações em suportes nacionais e internacionais sujeitos a revisão por pares;*
- *Número de alunos apoiados. Taxa de sucesso escolar; Taxa de abandono escolar.*

9.1.3. Implementation indicators

- *Number of entries in the degree.*
- *Number of active protocols; Number of joint actions developed under the cooperation protocols; Number of papers developed in protocol.*
- *Number of projects developed jointly; International mobility of teachers; International mobility of students.*
- *Number of research projects carried out; Number of publications on national and international media subject to peer review;*
- *Number of students supported. School success rate; Dropout rate.*

9. Proposta de reestruturação curricular (facultativo)

9.1. Alterações à estrutura curricular

9.1. Síntese das alterações pretendidas e respectiva fundamentação

<sem resposta>

9.1. Synthesis of the intended changes and their reasons.

<no answer>

9.2. Nova estrutura curricular pretendida (apenas os percursos em que são propostas alterações)

9.2. Nova Estrutura Curricular

9.2.1. Ramo, variante, área de especialização do mestrado ou especialidade do doutoramento (se aplicável):

<sem resposta>

9.2.1. Branch, option, specialization area of the master or speciality of the PhD (if applicable):

<no answer>

9.2.2. Nova estrutura curricular pretendida / New intended curricular structure

Área Científica / Scientific Area (0 Items)	Sigla / Acronym	ECTS Obrigatórios / Mandatory ECTS 0	ECTS Optativos / Optional ECTS* 0
--	-----------------	---	--------------------------------------

<sem resposta>

9.3. Novo plano de estudos

9.3. Novo Plano de estudos

9.3.1. Ramo, variante, área de especialização do mestrado ou especialidade do doutoramento (se aplicável):

<sem resposta>

9.3.1. Branch, option, specialization area of the master or speciality of the PhD (if applicable):

<no answer>

9.3.2. Ano/semestre/trimestre curricular:

<sem resposta>

9.3.2. Curricular year/semester/trimester:

<no answer>

9.3.3 Novo plano de estudos / New study plan

Unidades Curriculares / Curricular Units (0 Items)	Área Científica / Scientific Area (1)	Duração / Duration (2)	Horas Trabalho / Working Hours (3)	Horas Contacto / Contact Hours (4)	ECTS	Observações / Observations (5)
--	--	---------------------------	---------------------------------------	---------------------------------------	------	-----------------------------------

<sem resposta>

9.4. Fichas de Unidade Curricular

Anexo II

9.4.1. Designação da unidade curricular:

<sem resposta>

9.4.2. Docente responsável e respetiva carga lectiva na unidade curricular (preencher o nome completo):

<sem resposta>

9.4.3. Outros docentes e respetivas cargas lectivas na unidade curricular:

<sem resposta>

9.4.4. Objetivos de aprendizagem (conhecimentos, aptidões e competências a desenvolver pelos estudantes):

<sem resposta>

9.4.4. Learning outcomes of the curricular unit:

<no answer>

9.4.5. Conteúdos programáticos:

<sem resposta>

9.4.5. Syllabus:

<no answer>

9.4.6. Demonstração da coerência dos conteúdos programáticos com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular

<sem resposta>

9.4.6. Demonstration of the syllabus coherence with the curricular unit's learning objectives.

<no answer>

9.4.7. Metodologias de ensino (avaliação incluída):

<sem resposta>

9.4.7. Teaching methodologies (including evaluation):

<no answer>

9.4.8. Demonstração da coerência das metodologias de ensino com os objetivos de aprendizagem da unidade curricular.

<sem resposta>

9.4.8. Demonstration of the coherence between the teaching methodologies and the learning outcomes.

<no answer>

9.4.9. Bibliografia de consulta/existência obrigatória:

<sem resposta>

9.5. Fichas curriculares de docente

Anexo III**9.5.1. Nome do docente (preencher o nome completo):**

<sem resposta>

9.5.2. Ficha curricular de docente:

<sem resposta>